

ACCORDO PREMIO DI RISULTATO ANNO 2018

Il giorno **11/12/2018** presso la sede di Milanosport S.p.A. si sono incontrati : SLC CGIL Milano, FISASCAT CISL, UILTUCS Lombardia unitamente alle RSU e l' AZIENDA Milanosport S.p. A. per la definizione e sottoscrizione del presente accordo sul Premio di Risultato per il 2018.

Premesso

che il presente accordo attua quanto previsto nel Verbale di incontro del 12/06/2018, riguardo il premio Variabile anno 2018,

che nel corso della trattativa aperta per il rinnovo del CIA, verranno concordate, a partire dal 2019 entità, parametri e modalità di erogazione del PdR, sulla base di quanto previsto dalle normative vigenti,

le Parti si danno atto che nel corso degli incontri di valutazione dell'andamento aziendale svoltisi nel corrente anno 2018, in merito ai risultati di risanamento ottenuti a seguito degli Accordi sindacali sottoscritti a partire dal 2012, è emerso un comune giudizio positivo e la volontà di proseguire nell'azione di continuo miglioramento del bilancio della Società, attraverso il contenimento dei costi e il miglioramento dei ricavi, con conseguente consolidamento dell'Azienda, il tutto in coerenza con gli obblighi derivanti dalla delibera della Giunta Comunale n. 70 del 23/01/2015 e dalla normativa sulla spending review.

Pertanto

le Parti dichiarano che il Premio di Risultato Aziendale è conforme ai criteri di misurazione e verifica degli incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione previsti dalla legge n. 208/2015, n. 232/2016 e dal DM 25 marzo del 2016. Concordano altresì che, in caso di emanazione di provvedimenti legislativi inerenti la materia sopra indicata, queste si incontreranno al mero fine di verificare l'ammissibilità alle agevolazioni fiscali ivi definite delle somme erogate in applicazione del presente accordo procedendo con gli adempimenti conseguenti.

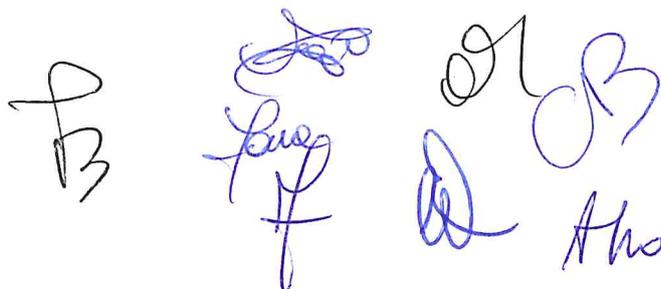
A seguito di quanto sopra, si conviene quanto segue:

Il premio di Risultato verrà erogato dall' Azienda, in riferimento alla citata normativa, a fronte di miglioramento nel 2018 , rispetto al 2017, degli INDICATORI sotto riportati.

CATEGORIA	INDICATORE	APPLICAZIONE	COEFFICIENTE
REDDITIVITA'	<i>aumento del fatturato della gestione caratteristica</i>	<i>si/no</i>	<i>25%</i>
PRODUTTIVITA'	<i>aumento n° iscritti ai corsi su ST al 31/12</i>	<i>si/no</i>	<i>25%</i>
EFFICIENZA	<i>diminuzione monte ore non ordinarie</i>	<i>si/no</i>	<i>25%</i>
INNOVAZIONE	<i>diminuzione costo EE</i>	<i>si/no</i>	<i>25%</i>

Si conferma che il valore economico, raggiungendo a pieno tutti gli obiettivi, sarà di: € 1.548,00 (cifra riferita al full-time, con riparametrazione per i part-time e per gli eventuali nuovi assunti, in base alla decorrenza del rapporto di lavoro), da corrispondere entro febbraio 2019.

Le parti dichiarano che ai fini dell'applicazione del regime fiscale agevolato i contenuti sono conformi alla normativa, che fa espresso riferimento alle voci retributive erogate per risultati specifici ed oggettivi raggiunti in termine di produttività, redditività, qualità, efficienza e innovazione. Pertanto sulle somme che saranno erogate sarà applicabile il regime fiscale agevolato previsto dalla normativa vigente.



Welfare

Le parti, in riferimento alla premessa, dichiarano che, in alternativa al normale pagamento del PdR i lavoratori potranno volontariamente optare per la formula del pagamento in flexible benefits.

Tale formula consentirà di avere il valore del PdR totalmente defiscalizzato, attraverso beni e servizi corrisposte ai dipendenti in natura o sotto forma di rimborso spese aventi finalità di rilevanza sociale.

A tale proposito l'Azienda ha confermato alle parti Sindacali che sussiste la volontà di attivare un piano di welfare aziendale per il personale dipendente al fine di integrare i trattamenti derivanti dagli obblighi di legge o di natura contrattuale.

A tale scopo si sta dotando di idonea piattaforma online per la gestione dei flexible benefit. Ciò consentirà ai dipendenti che aderiscono, individualmente ed in modo del tutto volontario, per la quota di premio che ogni singolo dipendente deciderà di destinare al Welfare, la fruizione di un pacchetto di beni e servizi, il più ampio possibile per tipologia e numero.

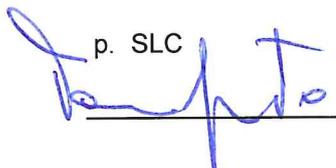
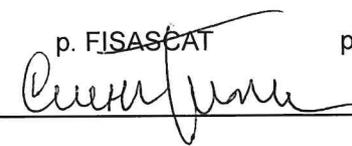
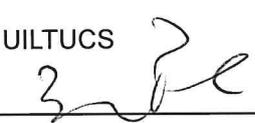
L'Azienda, tramite il fornitore della Piattaforma, attiverà da subito un piano di comunicazione ai dipendenti che illustri i benefici della scelta e le modalità operative per la gestione.

Ciascun lavoratore a seguito di comunicazione scritta di adesione e cifra che si vuole devolvere al Welfare entro il 10 febbraio 2019, avrà il diritto di fruire di tutti i beni/servizi previsti nella piattaforma di Welfare che sarà attivata.

L'azienda, anche, per incentivare l'utilizzo di tale modalità, ha accettato la proposta sindacale di riversare parte delle somme risparmiate sulla contribuzione pensionistica, aggiungendo una **percentuale aggiuntiva del 10% ad integrazione del conto Welfare individuale**, qualora il singolo lavoratore opti per il pagamento del PdR in flexible benefits, **per la quota di PdR effettivamente devoluta al Welfare, come da specifica comunicazione di ciascun lavoratore.**

Milano, 20 dicembre 2018

Letto, confermato e sottoscritto.

p. SLC	p. FISASCAT	p. UILTUCS	RSU
			
LA PRESIDENTE			
CHIARA BISCONTI			
			